

Der Blick von außen

Das Ende der gesellschaftlichen Mitte als Aspirationsraum

Friederike Bahl

Beitrag zur Ad-hoc-Gruppe »Mobile Mittelschichten? Strategien und Muster sozialer Mobilität in Zeiten der Krise« – organisiert von Florian R. Hertel und Nadine Schöneck-Voß

Gehen wir von statistischen Daten zu Selbsteinschätzungen aus, dann ist die Anziehungskraft der Mitte groß. Die Gesellschaft der Mittelklassen ist bis heute ein Sehnsuchtsort von Aufstiegsaspirationen und sozialer Stabilität, ein Ort, dem man sich gerne zugehörig fühlt (Vogel 2009; Burzan, Berger 2010; Schimank et al. 2014).

Demgegenüber will ich heute aber den Blick von außen wagen und ein Milieu in den Blick nehmen, in dem die gesellschaftliche Mitte als identitätsstiftender Ort sozialen Aufstiegs jede normative Zugkraft verloren hat, das *Dienstleistungsproletariat* (Esping-Andersen 1993; Blossfeld et al. 1993; Oesch 2006; Bahl, Staab 2010; Bahl 2014).

Mit ihm geht es um eine Gruppe von Geringverdienenden in den Bereichen *einfacher* Dienstleistung. Hier handelt es sich zweifelsohne um einen besonderen Ausschnitt der bundesrepublikanischen Arbeitswelt und der Sozialstruktur, aber – und das gehört zum Stichwort der Relevanz – es ist ein heute nicht zu vernachlässigender Teil arbeitgesellschaftlicher Wirklichkeit. Das gilt einerseits zahlenmäßig: Nicht nur kennzeichnet Dienstleistungsarbeit heute einen Großteil von Erwerbstätigkeit (Statistisches Bundesamt 2008; Bosch, Weinkopf 2011: 439).¹ Dazu kommt, dass der Bereich *einfacher* Dienste mit circa elf Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung zahlenmäßig fast gleichauf liegt mit dem Segment industrieller *Einfacharbeit* (Oesch 2006: 88). Das gilt aber auch inhaltlich, denn der Bereich *einfacher* Dienstleistungsarbeit kann in besonderer Weise zeigen, dass sich in Gegenwartsgesellschaften eben nicht nur die Pluralisierung von Beschäftigungsverhältnissen, eine Steigerung von Bildungschancen, neue Arrangements der Geschlechterverhältnisse und die Globalisierung von Arbeitsmärkten beobachten lassen, sondern auch eine Verschärfung von Ungleichheit.

In meinen Forschungen zu diesem Bereich (Bahl 2014) habe ich fünf Branchen *einfacher* Dienstleistungsarbeit untersucht, angefangen von Gebäudereinigung, über Post- und Paketdienste, Discounter und Altenpflege bis hin zu Sicherheitsdiensten in vier Regionen Deutsch-

¹ Gut 70 Prozent der Erwerbstätigen sind heute im tertiären Sektor tätig.

lands.² In diesen Arbeitsmarktbereichen lässt sich beobachten, dass sich das Streben nach Aufstieg und Entwicklung weitgehend verflüchtigt hat, weil für die hier Beschäftigten Vorstellungen von Zukunft im Sinne eigener Entfaltung faktisch unverfügbar sind.

Die beiden entscheidenden gesellschaftlichen Instanzen, an denen sich diese Beobachtung festmachen lässt, sind die Institutionen des Arbeitsmarktes und des Wohlfahrtsstaates.

Blockierte Aufstiegskanäle am Arbeitsmarkt

Beginnen wir mit dem Arbeitsmarkt, dann funktioniert die Anziehungskraft einer Gesellschaft der Mittelschichten entscheidend über Optionen beruflichen Aufstiegs. Das heißt bis heute ist sozialer Aufstieg an spezifische Professionalisierungsstrategien gekoppelt. In den Dienstleistungsbereichen von Sichern, Säubern und Service begegnen Fragen nach Chancen beruflichen Aufstiegs aber eher Wortmeldungen wie der einer Reinigungskraft in der OP-Sterilisation eines Klinikums:

»Umso mehr du weeßt, umso mehr musste machen. Und auf dem Standpunkt steh' icked. Umso mehr du kannst, umso mehr du weißt, musst du umso mehr machen. Lieber weißte nischt, weeßt nur, deine Pinzetten eintüten, und fertig. Hast deine Ruhe. So seh' ick det. Aber manche wollen natürlich weiter kommen. Na, sollen se kommen. Sollen se machen und strampeln.«³

Statt karrieristischer Aufstiegsorientierung zeugt die Wortmeldung der Reinigungskraft eher von der Absage an Professionalisierungsbemühungen. Sie träumt nicht einmal mehr davon, durch geeignete Qualifikationsmaßnahmen aufzusteigen und damit steht sie keineswegs allein.

Dass man diese Überzeugung in den *einfachen* Diensten branchenübergreifend wiederfindet, hat mit der Art der Arbeit zu tun: So unterschiedlich die Tätigkeiten des Sicherns, Zustellens, Säuberns und des Service sind, so haben sie doch eines gemeinsam: Es handelt sich um Normalisierungsarbeit. Ob es das beständige Durch-, Weg- und Einräumen von T-Shirts im Textildiscount ist oder das immer wieder aufs Neue erfolgende Herstellen von Sauberkeit im Bürokomplex – *einfache* Dienstleistungsarbeit ist ein ewiger Prozess der Herstellung eines Status Quo der Normalität. Mit der nächsten Arbeitsschicht beginnen sie von vorn. Von der Arbeit ihrer letzten Schicht ist nichts mehr zu sehen. Das heißt die Arbeit bleibt erstens notwendig unsichtbar. Zweitens können die Beschäftigten statt professionellem Sonderwissen in *Jedermannsarbeiten* nur allgemeine Kompetenzen für sich beanspruchen. Man könnte auch sagen, dass die eigentliche Professionalisierung in den *einfachen* Diensten vor allem Routinisierung bedeutet. Für die Art, wie die Beschäftigten ihre Arbeit erleben, haben diese Einsichten einen maßgeblichen Effekt: Als Normalisierungsarbeit erschwert die Arbeit Berufsstolz,⁴ denn für die Mehrheit der Beschäftig-

² Ziel der explorativen qualitativen Studie war es, ein möglichst breites Spektrum an Tätigkeitsfeldern ebenso wie regionalen, wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Methodisch operierte die Studie in einem Dreischritt aus Interviews, Beobachtungen und Gruppendiskussionen.

³ Das hier wie im Folgenden präsentierte empirische Material entstammt den Interview-, Beobachtungs- und Gruppendiskussionserhebungen der Studie (Bahl 2014).

⁴ Zwar lassen sich Professionalisierungsbemühungen beobachten. Etwa ist die Gebäudereinigung 2011 unter den zehn größten Handwerksbetrieben in der Bundesrepublik vertreten (Die 1.000 größten Handwerksunter-

ten überwiegt eine Perspektive der Abgeklärtheit auf ihre Arbeit. Sie sind der Überzeugung, dass sie einen »ganz einfachen Job« (Bahl 2014: 93) verrichten, den auch ein »Affe« (Bahl 2014: 93) machen könnte. Mit diesen Worten beschreibt ein Postzusteller die Kompetenznotwendigkeiten seiner Arbeit. Seine Deutung steht symptomatisch für alle Branchen. Statt flexibler Spezialisierung werden aus Sicht der Beschäftigten nur geringe Qualifikation und die rasche Ausübung elementarer Fähigkeiten verlangt. Dazu zählen im Kompetenzpaket eines Zustellers dann etwa neben »Fahrradfahren« auch »ordentliches« Auftreten und ein »sauberes Führungszeugnis« – so wortwörtlich eine Zustellerin (Bahl 2014: 96f.). Fassen wir die Worte der jungen Frau zusammen, dann ist, spätestens wenn die notwendigen Kompetenzen aus ihrer Sicht auf ein sauberes Führungszeugnis zusammenschmelzen und die eigene Arbeit auch ein Affe machen könnte, jede professionelle Spezifik aus den Deutungen eigener Arbeit verschwunden. Handwerk ist ausradiert und die eigene Tätigkeit entwertet. Dass die Branchen *einfacher* Dienstleistungsarbeit Berufsgruppen sind, denen sich die Arbeitnehmer zugehörig fühlen, kommt für viele somit nicht in Frage. Anstelle der Identifikation mit Arbeitsinhalten und Berufsstolz setzen in den Belegschaften *einfacher* Dienstleistungsarbeit vielmehr Selbstdistanzierungsreflexe ein. Das heißt die Beschäftigten sind dann zwar stolz, wenn sie sich etwa in der Gebäudereinigung von einem üblichen Vier-Stunden-Vertrag zu einem für dieses Feld eher ungewöhnlichen Acht-Stunden-Vertrag hochgearbeitet haben. Doch oft schon im nächsten Satz relativieren sie die Leistung in der Selbstdistanzierung mit Beschreibungen wie: »Aber Putzfrau werd' ich nie im Leben.« (Bahl 2014: 267).

Zur Selbstdistanzierung und fehlendem Berufsstolz kommt zudem noch eine zweite Beobachtung am Arbeitsmarkt hinzu. Die wenigen Aufstiegsoptionen, die es gibt, sind für die Beschäftigten auch zusätzlich unattraktiv. Erstens, weil es eine fragwürdige Rekrutierung gibt: Aufstieg funktioniert häufig nicht durch Leistung, sondern dadurch, dass man gewissermaßen »auf die eigene Karte spielt« und Kollegen bei fehlender Leistung beim Vorgesetzten anschwärzt. In den *einfachen* Diensten lässt sich eine enorme Reichweite der Praxis persönlicher Günstlingschaft in der Beziehung zwischen Vorgesetzten und Belegschaft beobachten. Das heißt die wenigen Vorteile, die die Arbeit den Angestellten etwa in Form von Stundenvergabe, Urlaubsregelungen, etc. offerieren kann, werden informell verteilt. Und wo Gunst entscheidet, ist der sicherste Weg für den, der Vorteile anstrebt, sich mit den direkten Vorgesetzten gut zu stellen. Zweitens lässt sich beobachten, dass selbst da, wo die Aufstiegspositionen meritokratisch per Leistung verteilt werden, diese Aufstiege für die Inhaber der Leitungspositionen weder Spezialisierung, noch wesentliche Einkommenszuwächse bedeuten, sondern in der Regel ein unentgeltliches Mehr an Verantwortung und Arbeit. Das liegt daran, dass die verfügbaren Aufstiegspositionen in vielen Betrieben der *einfachen* Dienste keineswegs bedeuten, den gewohnten Tätigkeitskatalog gegen eine Spezialisierung in Administration und Geldgeschäft zu tauschen, sondern die Führungsaufgaben kommen oft einfach zusätzlich zu den bisherigen Aufgaben dazu. Das heißt

nehmen 2011). Dennoch stehen solche Professionalisierungsbemühungen branchenübergreifend vor dem Problem, dass in den Bereichen von Sichern, Säubern und Service *Jedermannsarbeitsmärkte* entstanden sind, die gegenüber dem Vorweis einer zertifizierten Ausbildung indifferent sind und so das Lohn- und Anspruchsniveau für die Beschäftigten systematisch niedrig halten.

der Depotleiter stellt bei Bedarf Post mit zu, die Marktleiterin eines Supermarkts geht zusätzlich durchs Obst, kassiert ab und verteilt bei Bedarf die Waren aus dem Lager in die Regale.

So kommt es selbst für diejenigen, die diese Aufstiegsoption wählen, vor, dass aus der Karriereleiter in Sachen Aufstiegsmobilität nicht selten eine zweispurige Straße wird: Die Aufstiegsoptionen verlieren in der Aussicht auf Mindestlöhne und ohne Qualifizierungspfade ihre Attraktivität und die Angestellten lassen sich angesichts unentlohnter Mehrarbeit und Verantwortung von ihrem Posten als Marktleiterin, Depotleiter oder Vorarbeiterin der Reinigung daher wieder zurückstufen.

Zukunftsverlust in den Sorgestrukturen des Wohlfahrtsstaates

Was sich für den Arbeitsmarkt beschreiben lässt, betrifft auch die zweite entscheidende gesellschaftliche Instanz: den Wohlfahrtsstaat. Funktioniert die Anziehungskraft einer Gesellschaft der Mittelschichten am Arbeitsmarkt über beruflichen Aufstieg, liegt diese beim Wohlfahrtsstaat im Stichwort der Vorsorge.

Fragt man allerdings im Dienstleistungsproletariat nach Vorsorge für die Zukunft, kommen in der Regel Antworten wie die einer bosnischen Reinigungskraft: »Rente werd' ich hier nie erleben [...] Da lande ich ja schneller ins Klapsmühle.« (Bahl 2014). Wie ist das zu erklären? Der Wohlfahrtsstaat reguliert das Feld stark. Diese Regulation bedeutet für die Dienstleister aber weniger Vorsorge für die Zukunft als vor allem Existenzsicherung in der Gegenwart und das heißt zugleich weniger Aufstieg und mehr eine Konsolidierung der eigenen sozialen Benachteiligungslage. Denn zwar ist der Wohlfahrtsstaat Türöffner für das institutionelle Sorgesystem, in der Deutung der Beschäftigten tritt er aber in Form von Mindestlöhnen und Lohnaufstockung lediglich als Gewährleister von Minimalstandards auf.

Lohnaufstockung spielt in den *einfachen* Diensten eine große Rolle, denn ein Lohn am oder knapp unter dem Existenzminimum gehört hier zum Alltag.⁵ Mit der Lohnaufstockung entsteht nun eine zweifache Bewegung. Indem der Wohlfahrtsstaat *einfache* Dienstleistungsarbeit über das expandierende System der Lohnaufstockung direkt subventioniert, trägt er einerseits dazu bei, den Verbleib in den *einfachen* Diensten für die Beschäftigten überhaupt zu einem ökonomisch tragfähigen Modell zu machen. Andererseits leistet er aber weniger zukunftsbezogene Sorge als vor allem Existenzsicherung im Hier und Jetzt und damit eine Erhaltung ihres Status Quo.

Ähnlich sieht es für die existierenden Mindestlöhne aus. Die branchenspezifischen Mindestlöhne, ebenso wie der beschlossene allgemeine Mindestlohn, der für weite Teile der *einfachen* Dienste gelten wird, sind ebenfalls Ausdruck der Tatsache, dass die Lohnfindung in diesen Feldern genuin politischen Charakter hat. Denn die Mindestlöhne würden ohne politische Verbindlichkeitserklärung keine Breitenwirkung entfalten. Gleichzeitig sorgen die Mindestlöhne aber auch für eine Konsolidierung. Gerade am allgemeinen Mindestlohn lässt sich das zeigen. Er liegt

⁵ Die Branchen »einfacher« Dienstleistungsarbeit gehören zu den Niedriglohnbereichen des Arbeitsmarktes (Bosch, Weinkopf 2007; 2011).

beispielsweise noch unter den branchenspezifischen Mindestlöhnen in der Gebäudereinigung.⁶ Für die Einkommensverhältnisse bedeutet das, dass es den Beschäftigten nicht nur im Hier und Jetzt schwer fällt, sich etwas zu gönnen. Das Niveau des allgemeinen Mindestlohns lässt zudem für die Zukunft erwarten, dass viele Beschäftigte in der *einfachen* Dienstleistung auch nach ihrem Ausscheiden aus dem Berufsleben auf wohlfahrtsstaatliche Grundsicherung angewiesen sein werden, da die Konsequenz dieser Beschäftigungsformen schon heute systematisch niedrige Rentenansprüche sind (Oesch 2006: 213f.). Wie niedrig diese Ansprüche sind, kann das Beispiel des O-Tons eines Rentenberaters der untersuchten Branchen zeigen. Die Suggestion, dass sozialstaatliche Leistungssysteme gerade mit dem Rentensystem für Erwerbstätige Zukunft verbürgen, lässt er mit folgenden Worten ins Leere laufen: »Haben ist Haben. Ich rate Ihnen, sich kurz vor Renteneintritt die betriebliche Altersvorsorge auszahlen zu lassen. Dann kaufen Sie sich was Schönes und danach gibt es Grundsicherung.« (Bahl 2014: 211).

Marktbezogene Statusfatalität und die Unwahrscheinlichkeit von Übergängen

Was passiert nun mit Arbeitnehmern, für die Arbeitsmarkt und Wohlfahrtsstaat keine Entwicklung ermöglichen? Eine Antwort auf diese Frage gibt ein Angestellter des Facility- und Transportbereichs: »Ich muss weitermachen. Was soll ich machen? Soll ich aufhören zu leben? Ich muss weiter machen.« (Bahl 2014: 308).

Statt Aufstiegsaspiration hält sich das Dienstleistungsproletariat in charakteristischen Überlebensökonomien über Wasser, die zwischen Lebensmodellen der körperlichen Verausgabung und der findigen Selbstbescheidung immer wieder die eigensinnigen Verhaltenspotentiale der Leute in diesem Feld zeigen und dennoch vor allem auf eine Sicherung der Gegenwart setzen. Vorstellungen einer gestaltbaren Zukunft lösen sich in düstere, teils regelrecht apokalyptische Visionen auf. Das heißt es dominieren solche Gesellschaftsbilder (Popitz et al. 1957; Goldthorpe et al. 1969; Kern, Schumann 1973; 1984; Lepsius 2009: 232), in denen Zukunft entweder gar nicht oder nur in Weltuntergangsszenarien thematisiert wird. Malen die Dienstleister positive Zukunftsbilder aus, sind es keine Aufstiegsnarrative, sondern private Phantasmen eines spektakulären Ausstiegs, von denen sich freilich gleich schon sagen lässt, dass ihre Realisierung wohl eher nicht stattfinden wird: In zwei Jahren sind sie nicht mehr in Discount oder Reinigung tätig, sondern machen ihre Viehranch in Texas oder ihren eigenen kleinen Bücherladen in Spanien auf. Das heißt in einem Ausstieg aus den Options- und Solidaritätszusammenhängen sehen die Beschäftigten die einzige Möglichkeit persönlicher Entwicklung. Das Problem ist aber, dass angesichts der Realität das Ende der imaginierten Frist nicht ernsthaft bestimmt werden kann. Das Phantasma dient bloß der flüchtigen Reduktion kognitiver Dissonanzen (Festinger 2012). Es gibt also keine Vorstellungen von möglichen eigenen Zukünften, die sie zum Autor ihres eigenen

⁶ Der Mindestlohn in der Innen- und Unterhaltsreinigung (Lohngruppe 1) beträgt seit dem 1. Januar 2014 neun Euro einunddreißig im Westen und sieben Euro sechsendneunzig im Osten. Ab 1. Januar 2015 steigt er auf neun Euro fünfundfünfzig im Westen und acht Euro einundzwanzig im Osten an (Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks 2013). Der allgemeine Mindestlohn gilt ab Januar 2015 und liegt bei acht Euro fünfzig (BGB I. | 2014: 1348).

Lebens machten, außer im Ausbruch, in dem aber immer schon die Nicht-Realisierbarkeit mit kommuniziert ist.

Wie spezifisch dieser Zukunftsverlust ist, kann ein Blick in die eingangs erwähnten untersuchten Unternehmen der Altenpflege zeigen. Im Verlauf meiner Forschungsarbeit haben sie sich mehr und mehr als entscheidende Kontrastfälle gezeigt. Nicht nur ist Aufstieg hier an Spezialisierung und vor allem technische Qualifizierung durch Dokumentationspflichten gebunden, die die Tätigkeiten aufwerten. Gerade in den drei untersuchten stationären Pflegeunternehmen hatten alle Pflegekräfte auch klare Zukunftsvorstellungen und sahen Optionen für beruflichen Aufstieg, die etwa von der Zusatzqualifikation zur ausgebildeten Wundmanagerin bis hin zu verwaltenden Tätigkeiten der Pflegedienstleitung oder einer beratenden Tätigkeit im Rahmen des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (MDK) reichen. Ganz im Sinne einer Gesellschaft der Mitte stattet ihre berufliche Stellung sie also aus ihrer Sicht mit einem sozialen Optionsspielraum aus.

Demgegenüber zeichnet sich im Dienstleistungsproletariat branchenübergreifend eine marktbezogene Statusfatalität ab, die vor allem die Unwahrscheinlichkeit von Übergängen anzeigt.

Marktbezogen ist diese Statusfatalität insofern, als es für die Beschäftigten einen Unterschied ums Ganze macht, jedenfalls im Kern für sich selbst sorgen zu können. Statusfatalität bleibt es aber insofern, als für die Beschäftigten Vorstellungen von Zukunft, Aufstieg und Entwicklung faktisch weitgehend unverfügbar sind.

Gegenwartsdiagnostisch wird damit die Frage danach, inwieweit sich die Mitte in einem Klima von sozialen Abstiegsängsten und Rückzugsgefechten heute nach innen abschließt, erweitert um die Frage, wer überhaupt hinein will und wo sich von außen ganz eigene Abschiebungsbewegungen beobachten lassen.

Nehmen wir diese Überlegungen zusammen, dann zeigt sich erstens, dass das Dienstleistungsproletariat auf einen sozialen Sachverhalt verweist, der mehr ist als ein Beschäftigungsverhältnis oder ein spezifischer sozialstruktureller Ort im Haus der Gesellschaft, sondern gerade dann scharf wird, wenn man den Selbst- und Weltbezug der Beschäftigten berücksichtigt.

Zweitens legen die Befunde für gesellschaftliche Ordnungsdiagnosen eine weitere Einsicht nahe: Wenn im Vorstellungsvermögen der Arbeitnehmer *einfacher* Dienste Möglichkeiten der Verbesserung verschwinden und persönliche Aufstiegsperspektiven lediglich durch einen spektakulären aber unwahrscheinlichen Ausstieg möglich erscheinen, dann ist der sozialliberalen Vorstellung, Ökonomie und wohlfahrtsstaatliche Anrechte würden eine gesellschaftliche Ordnung erzeugen, die die Lebenschancen aller Gesellschaftsmitglieder mehrt (Dahrendorf 1979), für die Beschäftigten jede Überzeugungskraft abhandengekommen. Stattdessen steigen die Reproduktionsrisiken ihrer eigenen sozialen Lage, da jede Perspektive realistischer Veränderung fehlt. Gesellschaft als Instanz, die Chancen verteilt, die verständlich macht, was man für sich eigentlich legitimer Weise wünschen kann, kommt nur noch als zerstückeltes Gebilde zu Bewusstsein. Im Kern reproduzieren die Dienstleister ideologische Entwürfe einer Zukunft, die leer bleibt. Man weiß, was andere für gewöhnlich wollen. Daher schmiedet man Pläne. Aber diese Überlegungen bleiben Stückwerke der Wunschproduktion und lassen sich nicht verwirklichen. Und je älter die Leute werden, desto mehr wissen sie um die Vergeblichkeit ihrer Projektionen.

Literatur

- Bahl, F., Staab, P. 2010: Das Dienstleistungsproletariat. Theorie auf kaltem Entzug. *Mittelweg* 36, 19. Jg., Heft 6, 66–93.
- Bahl, F. 2014: *Lebensmodelle in der Dienstleistungsgesellschaft*. Hamburg: Hamburger Edition.
- BGB I 2014: Tarifautonomiestärkungsgesetz vom 11. August 2014. Artikel 1, 1348. [http://www.bgbl.de/banzxaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl114s1348.pdf#_bgbl_%2F%2F*\[%40attr_id%3D%27bgbl114s1348.pdf%27\]__1413547077254](http://www.bgbl.de/banzxaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl114s1348.pdf#_bgbl_%2F%2F*[%40attr_id%3D%27bgbl114s1348.pdf%27]__1413547077254) (letzter Aufruf 31. März 2015).
- Blossfeld, H.-P., Giannelli, G., Mayer, K. U. 1993: Is There a New Service Proletariat? The Tertiary Sector and Social Inequality in Germany. In G. Esping-Andersen (Hg.), *Changing Classes. Stratification and Mobility in Post-industrial Societies*. London, Newbury Park, New Delhi: SAGE Publications, 109–135.
- Bosch, G., Weinkopf, C. (Hg.) 2007: *Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland*. Frankfurt am Main: Campus.
- Bosch, G., Weinkopf, C. 2011: Arbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor. In *WSI-Mitteilungen*, 9, 439–449.
- Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks 2013. [http://www.die-gebaeuedienstleister.de/presse/pressearchiv/detail/mindestlohnvertrag-in-der-gebaeudereinigung-20142015-allgemeinverbindlich-erklaert/\(letzter Aufruf 31. März 2015\)](http://www.die-gebaeuedienstleister.de/presse/pressearchiv/detail/mindestlohnvertrag-in-der-gebaeudereinigung-20142015-allgemeinverbindlich-erklaert/(letzter%20Aufruf%2031.%20März%202015)).
- Burzan, N., Berger, P. A. (Hg.) 2010: *Dynamiken (in) der gesellschaftlichen Mitte*. Wiesbaden: VS.
- Dahrendorf, R. 1979: *Lebenschancen. Anläufe zur sozialen und politischen Theorie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Die 1000 größten Handwerksunternehmen 2011. <http://www.fee.de/de/presse/zeitungsberichte/die-1000-groessten-Handwerksbetriebe-2011.pdf> (letzter Aufruf 31. März 2015).
- Esping-Andersen, G. 1993: Post-industrial Class Structures: An Analytic Framework. In G. Esping-Andersen (Hg.), *Changing Classes: Stratifikation and Mobility in Post-industrial Societies*. London, Newbury Park, New Delhi: SAGE publications, 7–31.
- Festinger, L. 2012: *Theorie der Kognitiven Dissonanz*. Bern: Hans Huber.
- Goldthorpe, J. H., Lockwood, D., Bechhofer, F., Platt, J. 1969: *The Affluent Worker in the Class Structure*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kern, H., Schumann, M. 1973: *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluss der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewußtsein*. Frankfurt am Main: Europäische Verlagsanstalt.
- Kern, H., Schumann, M. 1984: *Das Ende der Arbeitsteilung. Rationalisierung in der industriellen Produktion*. München: C. H. Beck.
- Lepsius, M. R. 2009: Nation und Nationalismus in Deutschland. In M. R. Lepsius, *Interessen, Ideen und Institutionen*. Wiesbaden: VS, 232–246.
- Oesch, D. 2006: *Redrawing the Class Map. Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Popitz, H., Bahrtdt, H. P., Jüres, E. A., Kesting, H. 1957: *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie*. Tübingen: Mohr.
- Schimank, U., Mau, S., Groh-Samberg, O. 2014: *Statusarbeit unter Druck? Zur Lebensführung der Mittelschichten*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Statistisches Bundesamt 2008: *Arbeitsmarkt. Erwerbstätige im Inland nach Wirtschaftssektoren Deutschland*. Quelle: Ergebnisse der Erwerbstätigenrechnung in der Abgrenzung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (VGR).
- Vogel, B. 2009: *Wohlstandskonflikte. Soziale Fragen, die aus der Mitte kommen*. Hamburg: Hamburger Edition.